

DPO VS DPO

Take II



PriveIT
Data Protection Services



עו"ד רונית קריספין

גלעד ירון

הצטרפו לקהילה שלנו

Data Protection Matters

קבוצת WhatsApp



600 כבר כאן,

איפה

אתם?

<https://chat.whatsapp.com/CoLf2kmLktuDVOXbozxwBS>

DPO VS DPO

PriveIT
Data Protection Services



פרטיות בעולם
העבודה



עו"ד רונית קריספין

גלעד ירון

אורחת מיוחדת



טלי איסקוב-ענבר



אז מה יהיה לנו היום?

סיפורו של י – החיים חזקים מאיתנו

סיפורה של טלי – הדואר בא היום

סיפורה של רונית - והמשפטים

דיון פתוח

יוצאים לדרך





מבוא - סיפורו של עובד



מבוסס על סיפורים אמיתיים. כל פרט אישי או מזהה טושטש לצורך שמירה על פרטיות המעורבים. כל דמיון למציאות הוא מקרי בהחלט, וכל שמות, מקומות ונתונים עובדו והותאמו למניעת זיהוי ולצורך המחשת תרחישים כלליים בלבד.

י כותב קורת חיים ויוצא לחפש

שם מלא: יוסי כהן טלפון: 052-1234567 דוא"ל: yossil23@example.com

כתובת: רח' הברוש 5, תל אביב תאריך לידה: 15/06/1990

סטטוס משפחתי: נשוי + 1 (לאחר גירושים ברוח טובה, תכניות לעוד ילד בשנה הבאה)

בריאות: מצב בריאותי מצוין, לא מעשן (למעט במפגשים חברתיים)

השכלה

2011-2015 - תואר ראשון במנהל עסקים, אוניברסיטת תל אביב

סיום עם ממוצע 88, אחרי מאבק עם קשיים כלכליים שליוו אותי בזמן הלימודים.

ניסיון תעסוקתי

2020-2023 - מנהל פרויקטים, חברת "טכנולוגיות מתקדמות"

הובלת צוותים ב-4 מחלקות שונות בארגון.

פיטורין בעקבות צמצומים, אך יש לי עד היום קשר טוב עם המנהלים.

כישורים אישיים

יכולת עבודה בצוות - מאוד אוהב אינטראקציות עם אנשים.

יכולת מולטי-טסקינג - כולל ניהול הבית בזמן שאשתי בלימודים.

תקשורת בין-אישית מצוינת - במיוחד עם לקוחות מהשוק המקומי, פחות מתחבר ללקוחות מחו"ל.

תחביבים

ריצה - רצתי מרתון תל אביב האחרון (התוצאה בינונית, אך מרוצה מעצמי).

בישול - מכין אוכל בעיקר לחברים, אוהב להתנסות במתכונים חדשים (פיצה תוצרת בית בשבתות).

תחום הרפואה האלטרנטיבית - משתתף בסדנאות רפלקסולוגיה ופילוסופיה הוליסטית.

אלרגי לזיתים, אז בבקשה תוודאו שאין זיתים בחדרי הישיבות.

בקשה מיוחדת: מעדיף להתחיל כל יום בעשר ולא בתשע (כדי להספיק להגיע אחרי אימון כושר בבוקר).





הוא משגר את קורות החיים ברשת
ומקווה לטוב

UPPLIME

והנה הגיע הריאיון!



- ✓ "אני רואה שהתגרשת בעבר, מה זה אומר על הנאמנות שלך? איך נוכל לדעת שתישאר נאמן גם לעבודה שלנו ולא תעזוב אחרי תקופה קצרה?"
- ✓ "כתבת שיש לך תוכניות לעוד ילד בשנה הבאה. אתה בטוח שתוכל לעמוד בדרישות התפקיד כשהמשפחה שלך תגדל?"
- ✓ "אתה רץ מרתונים? זה מצוין, אבל אתה יודע, העבודה כאן די תובענית. יש מצב שתוותר על תחביבים כמו ריצה כדי שתוכל להישאר שעות נוספות?"
- ✓ "במקום הקודם היו צמצומים וזה הוביל לפיטורים שלך. איך זה השפיע עליך רגשית? אתה בטוח שזה לא ישפיע על הביצועים שלך פה?"
- ✓ יש לך בעיות נפשיות? היינו רוצים להימנע ממצבים של התמוטטות תחת לחץ."
- ✓ "הזכרת שאתה אלרגי לזיתים. האם יש עוד רגישויות או אלרגיות שעלינו לדעת עליהן? ומה לגבי רגישויות בריאותיות אחרות?"
- ✓ "כתבת שאתה משתתף בסדנאות רפלקסולוגיה ופילוסופיה הוליסטית. האם אתה באמת מאמין בדברים האלה? זה עשוי לעורר אצלנו תהיות לגבי הגישה שלך לחיים ולתפקוד שלך בעבודה."



יחותם על החוזה

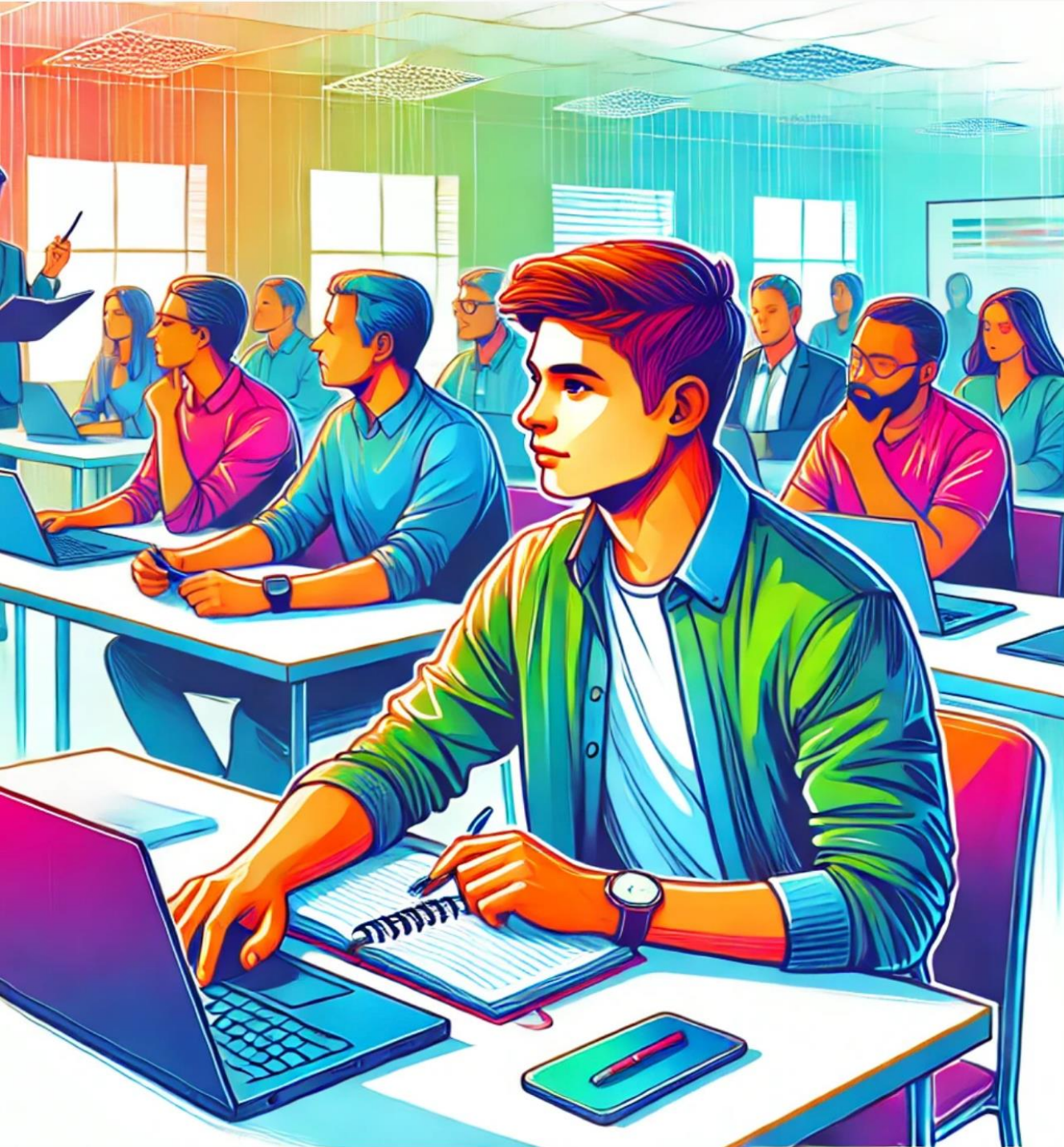
- ✓ העובד מאשר למעסיק לעקוב אחר מיקומו בכל זמן, במהלך העבודה ומחוצה לה, באמצעות מכשירים שסופקו על ידי המעסיק, כולל טלפון נייד ו/או מחשב נייד.
- ✓ המעסיק רשאי לגשת לכל מידע רפואי של העובד בכל עת, כולל מידע רגיש הנוגע לאלרגיות, מצבים רפואיים והיסטוריה בריאותית, בהתאם לצורכי הארגון.
- ✓ העובד מסכים כי המעסיק יבצע מעקב אחרי פעילותו ברשתות החברתיות, לרבות פוסטים, תגובות ופעילויות אחרות, בכדי לוודא את התאמתו לערכי החברה.
- ✓ העובד מאשר למעסיק להקליט ולצלם את העובד בכל מרחבי העבודה, כולל אזורי מנוחה ואכילה, לצורך מעקב ובקרת איכות.
- ✓ העובד מאשר כי המעסיק יוכל לעיין ולנטר את תכתובות הדוא"ל הפרטי שלו במהלך העבודה, לרבות כל הודעה שנשלחה דרך רשת החברה.
- ✓ העובד מחויב לדווח למעסיק על כל שינוי במצבו המשפחתי, לרבות תוכניות להרחבת המשפחה, וזאת לצורך הערכת מחויבותו לתפקיד.
- ✓ העובד מאשר למעסיק לנטר את זמני ההפסקות האישיות שלו, לרבות יציאות לשירותים, ומתחייב לדווח על כל הפסקה שאינה חלק ממכסת ההפסקות המותרת.
- ✓ העובד מסכים כי המעסיק ישתמש בתמונותיו ובמידע האישי שלו לצורכי פרסום ושיווק, לרבות פרסומים במדיות שונות, ללא צורך באישור נוסף.



שלוש ארבע ולעבודה!



י עובר הכשרה



- ✓ ציוני המבחנים ותוצאות ההערכות מוצגים לכולם, כך שכל עובד רואה את ביצועי חבריו.
- ✓ החברה שומרת נתונים על כל הכשרה שהעובד עבר, כולל סדנאות שנכשל בהן, ומשתמשת במידע לקידום עתידי.
- ✓ כחלק מתרגיל, י נדרש לשתף חוויות אישיות מהעבר, והמידע נשמר כחלק מתהליך ההכשרה.
- ✓ החברה משתמשת בתוצאות ההכשרה כדי להעריך את נאמנות העובד, רמת המוטיבציה ויכולת ההתמודדות במצבי לחץ.
- ✓ מנהלים עוקבים אחרי האינטראקציות החברתיות בין העובדים בהכשרה, מסיקים מסקנות על עבודת צוות ומעדיפים עובדים בהתאם לכך.
- ✓ העובדים מתבקשים לענות על שאלות אישיות ורגישות כחלק מהכשרה התנהגותית



תמונות מאירוע החברה מפורסמות בפייסבוק:
"אנחנו מקום שכיף לעבוד בו"



י מתקדם!

כן, אבל ...

- ✓ "בדקנו את היסטוריית המיילים שלך וראינו שאתה מתכתב הרבה עם חברים בזמן העבודה. זה משהו שתצטרך לצמצם אם תקבל את הקידום."
- ✓ "אנחנו יודעים שיש לך אלרגיות מסוימות, אז לפני שנקדם אותך, אנחנו רוצים לדעת איך זה ישפיע על השתתפותך באירועים החברתיים של החברה."
- ✓ "בהתבסס על הנתונים מהתוכנה שעוקבת אחרי הביצועים שלך, ראינו ירידה ביעילות שלך אחרי ארוחת הצהריים. בתפקיד החדש אנחנו מצפים לשיפור."
- ✓ "נראה שאתה די פעיל בפייסבוק בזמן העבודה. בתפקיד הבא, כדאי שתשקול להגביל את השימוש במדיה חברתית."



השנים חולפות מהר ...
אבל המחשבים שלנו יזכרו אותך לנצח



טלי איסקוב-ענבר



הדואר בא היום – אסור ומותר בעולם העבודה



סיכום סיפורה של טלי

- סיפורה של טלי איסקוב מתחיל כאשר היא נשכרה לעזור להקים חברה חדשה, תוך שהיא ממלאה תפקיד אדמיניסטרטיבי מרכזי.
- תחילה היה נראה שהיא משתלבת היטב בתפקיד, אך לאחר זמן קצר נוצרו מתחים עם מנהל הכספים, שהפכו את האווירה ללא נעימה.
- לאחר כשלושה חודשים, מנהל הכספים הודיע לה על פיטוריה, והוסכם שהיא תישאר בתפקיד עד שיימצא לה מחליף. באותה תקופה, גילתה איסקוב שהיא בהריון, דבר שהקשה על הליך הפיטורים מבחינה חוקית. כאשר טענה בפני המעסיקים שהפיטורים אינם תקינים, החברה החליטה לבחון את תיבת הדואר האלקטרוני שלה כדי למצוא ראיות התומכות בטענותיהם, וזאת ללא אישור מצידה. תיבת הדואר הייתה על הדומיין של החברה, אך שימשה גם לצרכים פרטיים, כפי שהיה מקובל באותם ימים.
- איסקוב תבעה את החברה בטענה לחדירה לפרטיותה, ובתחילה, בבית הדין האזורי לעבודה, המיילים מהתיבה שלה התקבלו כראיה. היא ערערה לבית הדין הארצי לעבודה, ובכך התחיל מאבק משפטי ממושך שנמשך שנים רבות. השופטת ניילי ארד, שהפכה בהמשך לנשיאת בית הדין הארצי לעבודה, הפכה את פסק הדין הקודם וקבעה שיש כאן פגיעה בפרטיות. פסק הדין קבע שהמעסיק אינו יכול לנטר את תיבת הדואר האלקטרוני של העובד ללא הסכמתו המפורשת.
- פסק הדין התקבל כתקדים חשוב בנושא פרטיות בעבודה, תוך הגדרת כללים ברורים: על המעסיק להחתים את העובד על כך שמדי פעם יתבצע ניטור של התיבה, על העובד להסכים לכך, ואם הניטור מתבצע, יש ליידיע את העובד מראש. ההשלכות של פסק הדין היו משמעותיות בתחום הפרטיות, והוא הפך לעיקרון מנחה בכל הנוגע לפרטיות העובדים בעידן הדיגיטלי.
- במבט לאחור, טלי מציינת בהתרגשות את תרומתה ליצירת תקדים משפטי בתחום הפרטיות, ואת הזכות שנפלה בחלקה להשפיע על ציבור כה רחב. היום היא מספרת את סיפורה כדי להמחיש את החשיבות של הגנה על פרטיות העובדים ואת הדרך הארוכה שעברה הפרטיות בעבודה מאז ועד היום.



פרטיות בעבודה
היום יותר
מתמיד



תקנה 7 :

אבטחת מידע בניהול כוח אדם

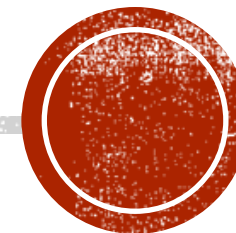
7. (א) לא ייתן בעל מאגר מידע גישה למידע המצוי במאגר ולא ישנה היקף הרשאה שניתנה, אלא אם כן נקט אמצעים סבירים, המקובלים בהליכי מיון עובדים ושיבוצם, כדי לברר שאין חשש כי בעל ההרשאה אינו מתאים לקבלת גישה למידע המצוי במאגר; אמצעים כאמור יינקטו בשים לב לרגישות המידע שבמאגר ולהיקף הרשאות הגישה לתפקיד שמיועד לו הנוגע בדבר, כאמור בתקנה 8.

(ב) בטרם יקבלו גישה למידע ממאגר המידע או לפני שינוי היקף הרשאותיהם, יקיים בעל מאגר מידע הדרכות לבעלי הרשאות בנושא החובות לפי החוק ותקנות אלה, וימסור להם מידע על אודות חובותיהם לפי החוק ונוהל האבטחה.

(ג) במאגר מידע שחלה עליו רמת האבטחה הבינונית או הגבוהה, יקיים בעל המאגר פעילות הדרכה תקופתית לבעלי הרשאות שלו, בדבר מסמך הגדרות המאגר, נוהל האבטחה והוראות אבטחת המידע לפי החוק ולפי תקנות אלה, בהיקף הנדרש לצורך ביצוע תפקידיהם, ובדבר חובות בעלי הרשאות לפיהם; הדרכה כאמור תיערך אחת לשנתיים לפחות, ולגבי הסמכה של בעל הרשאה לתפקיד חדש – סמוך ככל האפשר למועד תחילת הסמכתו.

מה נדרש מעסיק לספק לעובדיו בעת גישה למאגרי מידע אישי?

1. לתת הדרכה לעובדים חדשים טרם הגישה למערכות המידע ולמאגרי המידע האישי
2. לספק הדרכת עיתית לכלל העובדים – מה זה עיתית? לכל הפחות אחת לשנתיים. האם רשלנות אחת לשנתיים בעולם שבו הטכנולוגיה והגנת הפרטיות במסגרתה מתקדמים בקצב כה מהיר?



מה נדרש ממעסיק לעשות בשוק העבודה?

קבלת הסכמת העובד לעיבוד המידע האישי שלו – ההסכמה הינה "פגומה" מפאת הפרשי הכוחות. ובכל זאת לתעד ולעדכן ככל שנדרש

שימוש צמוד מטרה – לא לעשות שימוש במידע האישי של העובד אלא למטרה של העסקתו כפי שהוגדרה

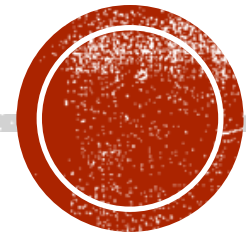
ידוע העובדים על אמצעי המעקב והניטור בשקיפות – לא צריך לספר היכן כל מצלמה מוצבת, אבל בהחלט לידע כי יש מצלמות ברחבי המקום, איזה סוג של צילום, לאיזו מטרה ישמשו הצילומים האם יש הקלטת קול? ועוד.

צמצום מידע עודף – כמה מכם מוחקים מידע של מועמדים שלא נתנו הסכמה מפורשת להשאר במאגר המידע גם לאחר שלא התקבלו לעבודה אצלכם?

זכרו למעסיק קיימת הזכות להגן על קניינו ולעובדים הזכות לפרטיות. האיזון צריך שיהיה מידתי.

לעיתים למעסיק זכות להפעיל מעקב אחרי עובדיו, לעיתים מוטלת עליו החובה לעקוב אחרי עובדיו: (למשל תקנה 6(ב))

(ב) בעל מאגר מידע שחלה עליו רמת האבטחה הבינונית או הגבוהה, ינקוט אמצעים לבקרה ולתיעוד של הכניסה והיציאה מאתרים שבהם מצויות המערכות המפורטות בתקנה 5(א)(1) ושל הכנסה והוצאה של ציוד אל מערכות המאגר ומהן.



אבולוציה של משפט וטכנולוגיה

2008 פס"ד איסקוב

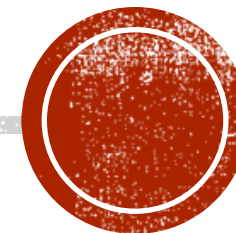


2017 פס"ד קלנסוואה בו קבע בית הדין הארצי כי הלכת איסקוב אמנם נגעה לשימוש במחשב במקום העבודה, אך היא מתאימה בשינויים גם למעקב אחרי שעות העבודה באמצעות שעון ביומטרי.

פסק דינה של כב' השופטת גיסין בפס"ד
אקספו נ כהן :

"בשולי הדברים ובאשר לזכות לפרטיות – בעידן הנוכחי נדמה שלמושג הפרטיות יש מעט מאד מקום בחיינו. כאשר עובד, אך לא רק, מקבל טלפון נייד ממעסיקו, מוריד לטלפון אפליקציות (יישומונים) אשר חלקן מבצעות מעקב אחר מיקומו, מידע שמתרגם מיד לפרסומות והצעות לרכישת מוצרים בקרבת מקום, חלקן אחר השימוש שאנו עושים באפליקציות מסוימות ותדירות השימוש על מנת להציע לנו אפליקציות דומות/פרסומות/מוצרים ועוד, ספק אם העובד או כל אדם אחר למעשה, לטעון כי קיימת לו זכות לפרטיות במה שהפך להיות המרחב האישי-הציבורי של חיו".

(ב) בעל מאגר מידע שחלה עליו רמת האבטחה הבינונית או הגבוהה, ינקוט אמצעים לבקרה ולתיעוד של הכניסה והיציאה מאתרים שבהם מצויות המערכות המפורטות בתקנה 5(א)(1) ושל הכנסה והוצאה של ציוד אל מערכות המאגר ומהן.



DPO VS DPO

דיון פתוח

עו"ד רונית קריספין

גלעד ירון

DPO VS DPO

דיון פתוח

עו"ד רונית קריספין

גלעד ירון